

Mehelikel erialadel töötavate naiste väärtused ja rahulolu

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja Haridusteaduskond
Psühholoogia Instituut

Anu Veiler

**Kas mehelikke erialasid eelistavad naised on sarnasemad mehelikel
erialadel töötavate meeste või naiselikel erialadel töötavate naistega?**

Magistritöö

Läbiv pealkiri: Mehelikel erialadel töötavate naiste väärtused ja rahulolu

Tartu 2016

Pealkiri: Kas mehelikke erialasid eelistavad naised on sarnasemad mehelikel erialadel töötavate meeste või naiselikel erialadel töötavate naistega?

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö uurimisobjektiks on stereotüüpselt mehelikel erialadel töötavad naised, keda võrdlesin naiselikel erialadel töötavate naiste ja meeste grupiga. Selle erinevuse sisuline tulemus on aru saada, kas naistele, kes valivad niiöelda meheliku ameti, on oma väärtushinnangutes sarnasemad meestega või naiselikel erialadel töötavate naistega. Viimasest tulenevalt on oluline mõista, kas mehelikke ameteid eelistavad naised on selle tulemusena mehelikumad või naiselikumad, kui konkreetset naiselikel erialadel töötavad naised, kus kolmanda võimalusena on välistada selliseid erisusi. Eeldades seda, et nn mehelikel erialadel töötavad naised on oma eriala valikul eiranud soorollide mõju, võiksid nad olla enam rahul oma eluga, mis väljendub kõrgemas õnne määras ja subjektiivses eluga rahulolus.

Mehelikkuse ja naiselikkuse määramiseks kasutasin uurimuses Soorollide küsimustikku (Bem Sex Role Inventory - BSRI), mille abil selgus et mehelikel erialadel töötavad naised olid mehelikumad, kui naiselikel erialadel töötavad naised. Uuringust selgus, et naiselikkuses erinevust ei esinenud. Ometi hindasid naiselikel erialadel töötavad naised ennast naiselikumaks, kui mehelikel erialadel töötavad naised. Väärtuste uurimiseks kasutasin Isiklike väärtuste küsimustikku (Portrait Value Questionnaire - PVQ), mille tulemustest selgus, et gruppide vahelised erinevused esinevad Võimu, Heasoovlikkuse ja Konformsuse väärtustamisel. Eluga rahulolu (Satisfaction with Life Scale - SWLS) ja õnnelikkuse (Subjective Happiness Scale - SHS) mõõtmistulemused näitasid, et erinevate gruppide vahel erinevusi ei esinenud.

Märksõnad: mehelikel erialadel töötavad naised, sooroll, eluga rahulolu, subjektiivne õnnelikkus, isiklikud väärtused

Title: Are women, who prefer manly professions, closer in resemblance to men having masculine professions or women having feminine professions?

ABSTRACT

The research subject of this paper is women working on positions perceived to be stereotypically masculine, who were compared to women having feminine working positions, as well as a men's group. The goal is to identify, if women choosing a so-called manly profession are thus more closely identified to men or rather women working at feminine positions. As a result, it is important to understand, if women choosing a masculine profession are conclusively more masculine or feminine themselves, where the third option is to dismiss any such distinctions. Presuming that women at discernable masculine working positions have chosen to ignore the effects of gender roles, they should display a higher satisfaction with their lives, which can be quantified in a higher designation of happiness and subjective satisfaction.

The Bem Sex Role Inventory (BSRI) was used to determine masculinity and femininity, which identified that women having masculine professions were in turn more masculine in comparison to women having feminine professions. According to the study, while there was no difference in femininity, the women having feminine working positions identified themselves to be more feminine in comparison. In order to study values, the Portrait Value Questionnaire (PVQ) was used, which revealed that the differences between groups are distinguished by appreciating Power, Benevolence and Conformity to different degrees. Measurements according to the Satisfaction with Life Scale (SWLS) and the Subjective Happiness Scale (SHS) both showed that there were no distinguishable differences between groups.

Keywords: women working on positions perceived to be stereotypically masculine, sex role, satisfaction with life, subjective happiness, portrait value

SISSEJUHATUS

Sooroll ja stereotüüpsed uskumused.

Järjest olulisemaks on muutunud vajadus uurida isikuid, kes valivad niiöelda vastassoo stereotüübist lähtuva eriala. Üha enam avarduvas maailmas on palju erinevaid võimalusi õppida ja omandada südamelähedane eriala sõltumata tööga seotud populaarsete stereotüüpsete uskumuste püsimisest iseloomu ja temperamendi osas (White & White, 2006).

Sotsiaalse rolli teooria kohaselt ei jaotu töökohad mitte sooliselt (inglise keeles „sex“), vaid teatud ametid nõuavad enam naiselikke või mehelikke omadusi (inglise keeles „gender“) ning see mõjutab ametitega seotud soo stereotüübi teket (Wilbourn & Kee, 2010).

Wood ja Eagly (2002) töid kokkuvõtvalt välja, et alates 1930ndatest on muutunud: a) naistel on kasvanud tegevusvabadus, väljakutsed, prestiiž ja ligipääs võimule; b) karjääri ootused eri soost tudengite hulgas on muutunud järjest sarnasemaks; c) naiste riskikäitumine on muutunud sarnasemaks meestega; d) erinevused juhi kohtadele pürgijate soovides on vähenenud; e) naised on enesekohastes küsitlustes raporteerinud enesekindluse, domineerimise ja maskuliinsuse kasvu; f) meeste paremad tulemused matemaatikas ja teadustes ei erine enam nii palju naiste omadest. Need tulemused näitavad naistel traditsiooniliselt mehelikeks peetud omaduste olemasolu kasvu ja väiksemat pühendumist laste kasvatusel ning koduhoiule.

Enesekohased stereotüüpsed hinnangud mehelikkusele ja naiselikkusele mõjutavad naiste otsuseid karjääri valikutes. Naised, kes peavad end rohkem mehelikeks, teevad enam valikuid mehelike erialade kasuks. Isegi kui naine teeb valiku meheliku eriala kasuks võib ta loobuda stereotüüpsete hinnangute tõttu. Naiselikel erialadel töötavate naiste puhul sellist eelistust ei leitud. Kokkuvõtteks karjääri valikud sõltuvad palju kultuurilisest taustast ja soolistest stereotüüpidest – need mõjutavad valikuid alateadlikult (Oswald, 2008). Uurimusest selgus ka, et on olemas kaks standardit vaimsele tervisele – üks meestele ja teine naistele. Need kaks standardit on tugevalt seotud soostereotüüpidega. Need standardid ongi suurim väljakutse mittetraditsioonilisel erialal töötavale naisele (Seem & Clark, 2006).

Mehelikud ja naiselikud omadused.

Kalini ja Hodginsi mudel (1985) põhineb eeldustel, et stereotüüpselt seostavad inimesed maskuliinseid karakteristikuid meessoole omaste ametitega ja naiselikke omadusi naissoole omaste ametitega, muutes soolise personaalse info otsustavaks soole sobivate ametite üle

otsustamisel. Nimetatud uuringu käigus joonistusi välja teatud sootüüpsed tunnusjooned, mida vastajad pidasid omaseks nais- või meessoole, kuid osad karakteristikud jäid hoopis neutraalseteks. Naiselikeks omadusteks peeti: hellust, head kujutlusvõimet, soojust, andestavust, tundlikkust, võluvust, tasakaalukust, võimet tundeid väljendada, sentimentaalsust, intelligentsust. Mehelikud omadused on suhteliselt vastandlikud: enesekindlus, usaldustäratavus, ambitsioonikus, seikluslikkus, otsustusvõime, atleetlikkus, tugevus, kehtestavus, soov juhtida, oportunistlikkus. Neutraalseteks jäid järgmised atribuudid: formaalne, progressiivne, planeeriv, rahulik, järjekindel, tähelepanelik, tark, intelligentne. Teades tunnuseid, mida loetakse mingile soole omasteks, on võimalik teha järeldusi, millised ametid ning valdkonnad seostuvad ühe või teise sugupoolega, samuti ametid, mis ei allu soolisele vahettegemisele. Kalin ja Hodgins (1985) jõudsid järeldusele, et esineb sooline kallutatus. Kui amet eeldab eelpool kirjeldatud maskuliinseid omadusi, siis vastajad hindasid seda pigem mehelikuks ja kui ametialase sobivuse eelduseks olid naiselikud omadused, siis see loeti naiselikuks. Leidus ka selliseid ameteid, mille puhul soolisust määrata ei olnud võimalik, sest antud ametis olid vajalikud neutraalsed karakteristikud. Samas ei ole Kalini ja Hodginsi mudel eksimatu, sest see võib olla piiratud konkreetse situatsiooniga ning otsustaja ei pruugi teada kogu vajalikku informatsiooni (Kalin & Hodgins, 1985).

Mehed ootavad, et naised oleks traditsionaalselt naiselikud, kuid naised usuvad, et nad ei ole seda enam. Huvitav on märkida, et mõlema soo esindajad hindavad tänapäeva naiste juures järgmisi mehelikuks peetud jooni nagu sõltumatus ja väljakutsete nautimine (Seem & Clark, 2006). Naistel on kergem mehelikke ja naiselikke rolle lähendada, kui meestel. Lähtuvalt sellest omadusest ilmselt suudavadki naised kohandada ennast töötama nii naiselikes kui mehelikes ametites (Wilbourn & Kee, 2010).

Traditsioonilised stereotüübid meeste ja naiste tööga seotud rollidest on väga püsivad. Stereotüüpselt seostatakse võimuga seostuvaid ameteid maskuliinsusega ja seetõttu ei soovi mehed asuda tööle madalalt tasustatud feminiinsetele kohtadele (Rudman & Phelan, 2010). Lisaks ametiga seotud stereotüübid eeldavad, et isik, kes antud kohal töötab, evib enam vastavalt naiselikke või mehelikke omadusi ja tööalaselt õpitud oskused võivad jääda soolise vastuolu tõttu tahaplaanile (Clow et al., 2014). Veel üks oluline avastus oli, et naiselik soorolli stereotüüp on muutunud, aga mehelik jäänud samaks. Pehme ja tundlik mees võib küll filmis teatud rollis tore olla, kuid reaalelus on see taunitav omadus (Seem & Clark, 2006). Mees peaks vastama stereotüüpsele meheliku mehe standardile ja seega valima ameti mehelike erialade hulgast (Allen & Smith, 2010).

Ühiskondlik taust eriala valikus.

Sandra Bem (1983) sõnade kohaselt kasvatatakse ideaalses maailmas lapsed soo stereotüübist vabana. Nimetatud vabadus annab lastele võimaluse käituda ja areneda vastavalt isiklikele soovidele, mitte sotsiaalsetest normidest lähtuvalt (Bem, 1983). Tegelikkuses jaotatakse lapsed peale sündi poisteks ja tüdrukuteks (Bem, 1983). Vaatamata asjaolule, et sooline võrdsus järjest areneb, mängib sooline suunamine tänapäeval samuti väga olulist rolli just laste kasvatamisel ja suunamisel (Miller & Budd, 1999). Hästi on teada, et inimesed hakkavad seostama ameteid sooga juba varases lapsepõlves 6-8 aastast ja see fakt muutub oluliseks mõjutajaks edaspidise elukutse valikul (Adachi, 2013).

Patriarhaalsetes ühiskondades on töö olnud üks ühiskonna soolise toimimise aluseid. Näiteks naiste ülesandeks on kodused majapidamistööd koos laste kasvatamisega (Wood & Eagly, 2002). Osa stereotüüpseid uskumusi püsivad tänu sellele, et neid toetab ühiskond või sarnaste veendumustega inimeste grupid, need on osa kollektiivsest teadmisest. Vaatamata sellele, et stereotüübid on individuaalse või kultuurilise taustaga, mõjutavad need nii seda, kes neid stereotüüpe omab, kui seda, kellele need on suunatud. Isegi kui need on objektiivselt valed, on stereotüübid lihtsalt suunanäitajad sotsiaalses süsteemis (White & White, 2006). Staatus ja sugu on seotud – näiteks assotsieerub mehe roll sageli kõrgema staatusega. Näiteks USA senatis jagatakse istekohad vastavalt soole, meestele prestiižsemad kui naistele (Allen & Smith, 2010). Erinevates ühiskondades on naiste peamine kohustus olnud pere ja kodu hoidmine, seega kultuurilise järjepidevuse kontekstis nähakse neid pigem samas valdkonnas tegutsemas (Wood & Eagly, 2002).

Poiste arvamus soopõhisest töökohast on tunduvalt püsivam kui tüdrukutel. Töövaliku eelistused on poistel ja tüdrukutel paljude ametite suhtes väga erinevad. Täiskasvanuna eelistavad poisid dominantseid ameteid nagu insener, kirurg, jurist, samal ajal tüdrukute eelistusteks on sekretäritöö või amet, mis võimaldab teiste eest hoolitsemist (hooldusõed, jm.) (Miller & Budd, 1999). Vaatamata ühiskondade erinevatele arengutele eksisteerivad ametitega kaasnevad soolised stereotüübid edasi. Klassikaliselt mehelikud töökohad eeldavad töötajalt maskuliinseid omadusi ja domineerimist, naiselikud samas eeldavad hoolitsemist heaolu eest (Lobek & Shavit, 1997).

Töoga seotud soolised (inglise keeles „gender“) stereotüüpsed uskumused.

Kuna tööd on ajas muutuvad ning nõuavad erinevaid omadusi ja oskusi, siis soost sõltuv stereotüüp peaks ajas samuti muutuma. Barthi ja teiste (Barth et al., 2015) uuringus selgus, et naised on vähem mõjutatud soolistest stereotüüpidest kui mehed - erialaoskustes erinevusi

Samal ametikohal töötavate naiste ja meeste vahel ei esinenud. Täna ollakse harjunud nägema naisi mehelikes ametites, kahjuks ei saa kinnitada samasugust tolerantsust naiselike ametite kohta, kui sinna soovivad asuda tööle mehed (Adachi, 2013; Allen & Smith, 2010). Mehed eelistasid mehelikke erialasid, kuid naiste valik oli liberaalsem. Siit võiks järeldada, et mehi mõjutab sooline stereotüüp eriala valikul enam kui naisi (Barth et al., 2015). Eriala valiku aluseks on pigem isiklik huvi ja soov saavutada edu valdkondades, kus varem töötasid vaid mehed (Miller & Budd, 1999). Arvestades teadmist, et mehed ei soovi omandada naiselikke ameteid erinevatel põhjustel, tasuks mõelda nende populariseerimise peale poiste hulgas (Wilbourn & Kee, 2010). Kohtab olukordi, kus selgelt niinimetatud naiselikel erialadel töötavad mehed ja naised teevad sarnast tööd, kuid üksikud mehed teenivad rohkem, kuigi neil võib olla väiksem haridus (Miller & Budd, 1999).

Sooline stereotüüp võib olla põhjuseks, miks naist ei võeta tööle, kui tegemist on meheliku ametiga. Samas on uuringud näidanud, et meeste palkamisel naiselikele ametitele toimib samasugune naiste eelistamine, kui mehelikele töökohtadele meeste eelistamine (Frauendorfer & Mast, 2013). Kui ilmnevad lahknevused stereotüüpsetes arusaamades hakatakse indiviidi hindama madalamalt (Allen & Smith, 2010). Kõrge autonoomsus ja oskus võtta vastu otsuseid, samuti töökoha toetus ning võimalused ametialaseks arenguks kõrgema enesehinnanguga isikutel soodustab personaalset arengut. Madalama enesehinnanguga isikutel ei pruugi selliseid võimalusi üldse tekkida (Keller et al., 2015).

Tänapäevalgi puudub naistel poliitiline esindatus, samuti on neil väiksem haridus ja kirjaoskus, raskem ligipääs tervishoiuteenustele ja sõltumatus. Naised on ebasoodsas olukorras tänu väiksematele majanduslikele ressurssidele, ligipääsu puudumisele tasuvatele töökohtadele ja juhtivatele ametitele (Wood & Eagly, 2002). Erialadel nagu teadlane, insener, tehnoloog ja matemaatik on naiste väljalangemine õppetöö käigus või peale lõpetamist suurem kui meestel, seda nimetatakse nn. lekkivaks toruks. Pakutud on välja, et see on niiõelda elustiili valikust ja sotsiaalsest survest sõltuv fenomen (Barth et al., 2015).

Eksplitsiitsed ja implitsiitsed stereotüübid.

Põhimõtteliselt on kaks seletust eksplitsiitsetele stereotüüpidele. Esiteks teatud tööd vajavad teatud eeldusi, mis on olemas ühel sool. Näiteks kui hea hooldaja peab olema hoolitsev, siis naistel on need omadused rohkem arenenud kui meestel, millest tulenebki järeldus, et hooldusõed peaksid olema naised (White & White, 2006). Teine seletus kajastab tegelikku soolist hoiivatust uuritaval ametikohal. Vaatamata sellele, et osa õdesid on mehed, siis enamuses neist on siiski naised. Kuna naised on õdede hulgas enamuses, siis peetakse seda naiselikuks

ametiks (White & White, 2006). Näiteks meessoost hooldusõde peetakse enamasti arstiks (Clow et al., 2014).

Implitsiitsed stereotüübid on hästi uuritud ja need mõjutavad meid rohkem, kui me ootaksime (Rudman & Phelan, 2010). Oluline on märkida, et implitsiitsed uskumused püsivad vaatamata sellele, et eksplitsiitsel tasandil need ei ole enam aktuaalsed. Need uskumused mõjutavad soostereotüüpset nägemust ametitest (Kunda & Spencer, 2003; White & White, 2006). Naiste huvi nii mehelike kui naiselike erialade vastu näitab nende soovi, mitte nende soolist stereotüüpi või enesekontseptsiooni. Viimased uuringud on näidanud, et naiste implitsiitne sooline stereotüüp võib mõjutada neid selles, et nad ei usu oma edusse näiteks juhina või matemaatikuna (Rudman & Phelan, 2010).

Isegi inimesed, kes oma otsustes püüavad vältida eelarvamusi, kasutavad stereotüüpseid suhtumisi, kui nende motivatsioon nõrgeneb ja tegu on neid vähem puudutava stereotüüpse küsimusega. Loomulikult võivad isikud korrigeerida oma suhtumist stereotüüpidesse ja edaspidi sellest lähtuda, kui see neile sobib. Osad inimesed ei pruugi isegi aru saada, et tehtud otsustusi mõjutas nende soov eelarvamusi vältida ning seetõttu lähtusid nad stereotüüpidest. Nende arust nad kujundavad oma suhtumise iga kord vastavalt olukorrale ja integreerivad selle oma seniste veendumustega (Kunda & Spencer, 2003).

Väärtuste tinglik jaotamine mehelikeks ja naiselikeks.

Väärtused, mida me hindame annavad aimu, millised me oleme ja samuti võib märgata väärtuste hindamisel teatud soolisi erinevusi. Väärtused on: veendumused või mõtted, mis on seotud soovitatavate tagajärgedega või käitumisviisidega ning püsivad konkreetsetes situatsioonides, suunavad käitumise või inimeste või sündmuste valikut/hinnangut ning järjestuvad oma suhtelise tähtsuse järgi (Schwartz, 1992). Schwartz (2005) tõi välja võimaliku väärtuste jaotuvuse. Võim ja saavutus - esinevad rohkem meestel ja seega loetakse pigem meestele omasteks väärtusteks. Samas leidis piisavalt naisi, kellele antud väärtused on olulised. Universalism ja heasoovlikkus on väärtused, mida leiti rohkem esinevat naistel kui meestel. Enesesuunamine, stimulatsioon, turvalisus, traditsioonid ja konformsus, nende väärtuste hinnang ei erine soopõhiselt. Kuigi võib märkida kerget kallet enesesuunamise ja stimulatsiooni puhul meeste poolele ning turvalisus, traditsioonid ja konformsus lugeda naissoole omasemaks. (Schwartz, 2005) Kui eelpoolmainitud jälgida, siis tekib tahtmatult küsimus, kas ikka väärtused on ainult soost sõltuvad, või mõjutavad neid ka erinevate isikute omandatud maskuliinsed ja feminiinsed omadused. Schwartz (2005) tehtud uuringus analüüsiti 19 riigi andmeid ja jõuti tulemusele, et osad väärtused on omasemad ühele või

teisele soole. Naised hindasid kõrgemalt heasoovlikkust, kõikehaaravust, turvalisust ja traditsioonilisi väärtusi. Meeste puhul saadi kõrgemad skoorid enesesuunamise, stimulatsiooni, saavutuse, võimu ja hedonismi väärtustele. Kõike seda arvesse võttes tasub uurida, kas naised, kes eelistavad mehelikke ameteid, hindavad eespoolmainitud väärtusi kõrgemalt kui naiselikel erialadel töötavad sookaaslased. Samuti võiks märkida, et Schwartz ja Rubel (2009) juhtisid tähelepanu asjaolule, et võim, saavutus ja enesesuunamine on juba evolutsiooniliste tegurite poolt juhitud, ehk teisisõnu positsiooni saavutamine on meestele olulisem. Stimulatsiooni puhul tasub märkida, et just kaalutud riski võtmine on evolutsiooni psühholoogiast lähtuvalt omasem meestele, sest edukam meessoos esindaja omas suuremaid võimalusi järglaste saamisel tagades neile eluks vajalikud tingimused (Schwartz & Rubel, 2009).

Hüpoteesid

Käesoleva töö eesmärgiks on uurida, kas on tuvastatavad muutused mehelikke erialasid eelistavate naiste soorolli tajumises, õnnelikkuses, eluga rahulolus ja väärtushinnangutes. Uurimaks kas mehelikke erialasid valivad naised erinevad mehelikkuses ja naiselikkuses sookaaslastest, kes eelistavad naiselikke erialasid, võrdlen kahte naiste gruppi. Õnnelikkuse ja eluga rahulolu ning väärtuste uurimiseks kaasan kolmanda mehelikel erialadel töötavate meeste grupi. Kolmanda grupi lisamise eesmärgiks on vaadata, kas naised, kes on eiranud kehtivate soorollide mõju ja omandanud sooga vastuolus oleva eriala, võiksid olla sarnasemad meestega. Eelmainitud arvestades sõnastan hüpoteesid järgnevalt:

H1 Mehelikel erialadel töötavad naised on maskuliinsemad kui naiselikel erialadel töötavad naised.

H2 BSRI abil mõõdetav feminiinsus naiselikel erialadel töötavate ja mehelikel erialadel töötavate naiste grupil ei ole erinev.

H3 Naiselikel erialadel töötavad naised peavad ennast naiselikumateks kui mehelikel erialadel töötavad naised.

H4 Kui isik on omandanud teda huvitava eriala, siis ei esine soost ega valikust sõltuvaid erinevusi õnnelikkuses ja rahulolus.

H5 Rahulolu enim mõjutavad valdkonnad on kodu ja perekond.

H6 Mehelikel erialadel töötavate naiste ja meeste grupi väärtused on sarnased Võimu ja Saavutuse osas.

MEETOD

Valim

Katseisikuid valisin uurimistöösse valdkondade või konkreetsete ametite alusel, eesmärk oli valimisse saada võimalikult võrdse suuruse ja haridustasemega grupid: naised mehelikel ja naiselikel erialadel ning mehed mehelikel erialadel. Antud töös olen jaotanud erialad mehelikeks ja naiselikeks lähtuvalt erialadega seotud soostereotüüpsetest uskumustest, vastajate endi hinnangutest sellele, kas nende töö on naiselik või mehelik ning palju on neil töökaaslaste hulgas vastassoo esindajaid ning statistikaameti andmetest. Statistikaameti kodulehel koostatud analüüsist selgub, et ajavahemikus 2005 kuni 2009 töötas ehitusvaldkonnas sõltuvalt aastast 49-74 tuhat meest ja vaid 4-8 tuhat naist, tänaseks on naiste ja meeste suhe jäänud samaks, naiste osa kogu sektorist on vaid 8%. Hariduses oli 2014-2015 naiste osakaal 83%. Seega saab valimisse võetud lasteaia õpetaja ametikohta lugeda klassikaliseks naiste valdkonda kuuluvaks. Eestis litsenseeritud korstnapühkijatest vaid kolm on naised.

Seega kujunesid klassikalisteks meeste valdkondadeks ehitus, energeetika ja jõustruktuurid ning naistele omasteks erialadeks lasteaia õpetaja, ämmaemand ja günekoloog.

Valimisse kuulub 170 tööturul aktiivselt osalevat isikut vanuses 20 kuni 70 eluaastat ($M=38,36$; $SD=11,14$). Naisi on 118 ja mehi 52. Valim on jaotatud kolme gruppi – naised, kes töötavad naiselikel erialadel (NN; $N=63$; $M=35,29$; $SD=9,39$), naised, kes töötavad mehelikel erialadel (NM; $N=55$; $M=40,98$; $SD=12,85$) ja mehelikel erialadel töötavad mehed (MM; $N=52$; $M=39,99$; $SD=11,49$). Katseisikute jaotus erialade lõikes on esitatud tabelis 1. Uuringus osalenud katseisikutel on kõrgharidus (24,1% rakenduskõrgharidusega, 71,2% bakalaureuse või magistrikraadiga ning nõuk.aegne inseneriharidus, 4,7% omab kõrgemat kraadi) ning nad töötavad õpitud erialal rohkem kui aasta ($M=12,97$; $SD=10,96$). Osalejatest 74,7% on kooselus - vastavalt 69 abielus ja 58 vabaabielus; 25,3% ei omanud püsisuhet – valimis oli 27 vallalist, 4 leske ja 12 lahutatut. Töös ei kajastu nende isikute arv, kes täitsid küsimustiku osaliselt või said vaid palve osaleda uuringus.

Tabel 1

Katseisikute jaotus valdkondade/erialade lõikes

	NN	NM	MM
Ehitus		39	11
Jõustruktuurid (armee, politsei, turvateenistus)		12	
Haridus (lasteaia õpetaja)	4		
Mehaanik		1	10
Meditiin (ämmaemand, günekoloog)	59		
Korstnapühkija		1	
Füüsik		2	
Energeetika, elekter, nõrkvool			30
Metsandus			1

Mõõtmisvahendid

- Soorollide küsimustik (Bem Sex Role Inventory – BSRI; Bem ja Levis, 1975), mille on välja töötanud Sandra Bem mõõtmaks inimeste soorolle. Tema poolt välja töötatud küsimustik aitab anda sõltumatu hinnangu mehelikkusele ja naiselikkusele. Küsimustik koosneb 60 enesekohasest küsimusest, mis iseloomustavad vastavalt kahekümne kaupa - maskuliinseid, feminiinseid ja neutraalseid karakteristikuid. Testile lisatud kaks küsimust võimaldavad vastajal hinnata, kui naiselikuks ja mehelikuks ta ennast peab. BSRI on enesekohane küsimustik, millega saab mõõta maskuliinsust (Mas), feminiinsust (Fem), androgüünsust (Neutr) ja enesehinnangut mehelikkusele (mehelik) ning naiselikkusele (naiselik). (Cronbach α vastavalt $\alpha_{MAS} = 0,888$; $\alpha_{FEM} = 0,815$; $\alpha_{Neutr} = 0,792$)
- Subjektiivse õnnelikkuse skaala (Subjective Happiness Scale – SHS; Lyubomirsky&Lepper, 1999; eesti keelde adapteerinud Toivo Aavik) Sonja Lyubomirsky poolt koostatud subjektiivse õnnelikkuse skaala abil uuritakse, kui võrd õnnelikuna katseisik end tunneb. SHS koosneb neljast väitest, millele KI annab hinnangu 7-pallisel skaalal. Mida suurem skoor, seda õnnelikumana inimene ennast tunneb. Küsimustiku sisereliaablus oli väga hea, Cronbach $\alpha = 0,809$
- Isiklike väärtuste küsimustik (Portrait Value Questionnaire – PVQ; Schwartz et al, 2001; adapteerinud eesti keelde Toivo Aavik) koosneb 21 lühikesest kirjeldusest, mis hindavad 10 põhiväärtust indiviidi tasandil. Need 10 põhiväärtust on :
 - võim (ingl k power) - motivatsiooniline eesmärk, sotsiaalne staatus ja prestiiž,

samuti kontroll ja domineerimine teiste üle

- saavutus (ingl k achievement) - peamine eesmärk on edu läbi pädevuse
- hedonism (ingl k hedonism) - motiveeriv eesmärk, rahulolu. See väärtus seostub füüsiliste vajaduste rahuldamisega
- stimulatsioon (ingl k stimulation) - motiveeriv eesmärk, põnevus, uudsus ja väljakutse elus
- enesemääratlemine (ingl k self-direction) - motiveeriv eesmärk, iseseisev mõtlemine ja tegutsemine, pärineb vajadusest kontrolli ja meisterlikkuse ning autonoomia ja sõltumatuse järele
- kõikehaaravus (ingl k universalism) - motiveeriv eesmärk, mõistmine, sallivus ja heaolu kõigile inimestele ja loodusele
- heasoovlikkus (ingl k benevolence) - motiveeriv eesmärk, säilitada ja suurendada inimeste heaolu, s.o. muretsed teiste heaolu eest ja kitsamalt määratletud kui universalism
- traditsioonid (ingl k tradition) - motiveeriv eesmärk, traditsiooniliste väärtuste austus, pühendumine ja aktsepteerimine, mida üks kultuur paneb inimesele.
- konformsus (ingl k conformity)- motiveeriv eesmärk, tegutseda kooskõlas kehtivate normidega, et säiliks hea suhtlemine indiviidi ja grupi vahel
- turvalisus (ingl k security)- motiveeriv eesmärk, ohutus, harmoonia ja stabiilsus ühiskonnas ja endas

Kõik väärtused on skooritud ja tsentreeritud vastavalt Schwartzi soovitudele. Sisereliaablus oli hea jäädes vahemikku 0,657 - 0,963.

- Eluga rahulolu skaala (Satisfaction with Life Scale – SWLS; Pavot & Diener, 1993; eestindanud Anu Realo). Selles skaalas on viis väidet, millele tuleb vastus anda 5-pallisel skaalal ja nende viie küsimuse keskmine skoor annabki tulemuseks eluga rahulolu skoori. Antud mõõtevahendit on mugav kasutada, sest ta annab kiire tagasiside rahulolu kohta. Lisaks on SWLS küsimustikus veel 15 eluvaldkonda, millele katseisik annab rahulolu hinnangu 5-pallisel skaalal. Nende küsimuste abil saame hinnata, milliste valdkondadega KI oma elus kogeb suuremat rahulolu. (*Cronbach α = 0,866*)

Protseduur

Koostasin küsimustiku e-formularis interneti keskkonnas, antud küsimustik koosnes seitsmest eraldiseisvast lehest:

1. tutvustav leht - milles kirjeldasin töö eesmärgi ja palusin osaleda uurimuses
2. testid - BSRI, SHS, PVQ ja SWLS
3. ankeet - milles esitasin küsimusi vastanud isiku kohta ja palusin anda vastuseid mõnede küsimustele, mis puudutasid KI hinnangut
4. viimane lehekülg oli tänuavaldus selle eest, et antud isik leidis aega ja soovi uuringus osaleda.

Uuringus osalenud katseisikud täitsid eelpool kirjeldatud küsimustikud interneti keskkonnas www.eformular.com.

Küsimustike edastamiseks kasutasin erinevaid võimalusi: 1) vestlesin ehitusfirmade sekretäridega ning palusin neil edastada oma firma sees ehitusharidusega naisspetsialistidele; 2) saatsin tutvustuse koos küsimustiku lingiga meie ehitusfirma pikaajalistele koostööpartneritele; 3) jõustruktuuridest andmete saamiseks pöördusin nende kaadriosakondade poole ja palusin abi oma magistritöö küsimustike täitmisel; 4) ämmaemandate ja günekoloogide küsitlemiseks kasutasin nende siselisti, kuhu antud uurimuse tutvustus ja link üles pandi; 5) valitud firmade kodulehtedelt saadud konkreetsetele aadressidele saadetud kirjad. Täpset vastanute protsenti ei oska välja tuua, kuid suurusjärguliselt ilmselt ca 5-10%. Andmed on kogutud mitme aasta jooksul.

Andmeanalüüs:

Kogutud andmete statistiliseks analüüsiks kasutasin SPSS Statistics 24.0. programmi. Soorollide küsimustiku, Subjektiiivse õnnelikkuse skaala ja Eluga rahulolu küsimustiku andmeid analüüsisin Independent Samples T-testiga leidmaks statistiliselt olulisi erinevusi gruppide vahel. Edasi tegin Pearsoni korrelatsiooni leidmaks seoseid eluga rahulolu ja erinevate valdkondade vahel. Olles vaadanud seoste olemasolu teostas regressioonianalüüsi, et määrata millised valdkonnad ennustavad eluga rahulolu. Väärtuste analüüsiks kasutasin esmalt One Way ANOVAt hindamaks, kas esineb erinevusi gruppide vahel. Täpsustamaks milliste gruppide vahel ja millistes väärtustes erinevused esinevad kasutasin Independent Samples T-testi.

TULEMUSED

Kõigepealt vaatlen BSRI testi abil, kas NN ja NM grupi naiste tulemused maskuliinsusele (mas) ja feminiinsusele (fem) erinevad või ei. Analüüsiks kasutasin „independent samples T-testi“ võrreldes kahte gruppi NN ja NM (tabel 2). Levene testi tulemustest näeme, et BSRI mas dispersioonid ei erine, st olulisuse tõenäosus $\text{sig} = 0,384 > 0,05$. Toetudes T-testi tulemustele näeme, et mehelikel erialadel töötavate naiste (NM) maskuliinsuse skoor $M = 4,693$ ($SD = 0,747$) ja naiselikel erialadel töötavate naiste (NN) maskuliinsuse skoor $M = 4,435$ ($SD = 0,626$) leidis kinnitust statistiliselt oluline erinevus $t = 2,039$; $p = 0,044 < 0,05$. Seega H1 leidis kinnitust: mehelikel erialadel töötavad naised on maskuliinsemad.

Võrdlesin BSRI naiselikkuse keskmisi skoori ja tulemused olid vastavalt NM naiselikkuse $M = 4,654$ ($SD = 0,572$) ja NN $M = 4,959$ ($SD = 0,406$). Saadud tulemustest selgub, et naiselikel erialadel töötavad naised on BSRI feminiinsuse testi mõõtmistulemuste alusel naiselikumad, sest olulisuse tõenäosus läheneb nullile $p = 0,001 < 0,05$. Seega statistiliselt oluline erinevus esineb ja H2 väide ei leidnud kinnitust.

Kolmanda hüpoteesi väide, et naiselikel erialadel töötavad naised peavad ennast naiselikumaks kui mehelikel erialadel töötavad naised, leidis kinnitust. Vastavalt Levene testile $\text{Sig} = 0,021 < 0,05$, seega dispersioonid erinevad ja T-testist näeme samuti $p = 0,049 < 0,05$ mille alusel saan väita, et naiselikel erialadel töötavad naised hindavad ennast statistiliselt oluliselt naiselikumaks (vt. tabel 2)

Tabel 2

BSRI testi väärtuste keskmiste erinevused

		M				SD		Levene Test		T-test	
		NN	NM	NN	NM	F	Sig.	t	p		
BSRI	Mas	4,435	4,693	0,626	0,747	0,765	0,384	-2,039	0,044		
BSRI	Fem	4,959	4,654	0,406	0,572	5,969	0,016	3,294	0,001		
BSRI	Neutral	4,587	4,531	0,325	0,394	2,587	0,110	0,840	0,402		
	naiselik	4,254	3,909	0,718	1,093	5,474	0,021	1,994	0,049		
	mehelik	1,778	2,345	0,812	1,174	13,33	0,000	-3,012	0,003		

1

M-aritmeetiline keskmine, SD-standardhälve, Sig.-dispersioonide olulisuse tõenäosus, kui $\text{Sig.} > 0,050$, siis dispersioonid ei erine, t-t statistik, p-olulisuse tõenäosus, kui $p \leq 0,050$ siis erinevus on

Mehelikel erialadel töötavate naiste väärtused ja rahulolu

Tabelist 4 on näha, et NN ja NM gruppide vahel statistiliselt olulist erinevust ei ole mõlema vaadeldud tunnuse osas ($p > 0,05$) – subjektiivne õnnelikkus (SHS) ja rahulolu (SWLS). Seega püstitatud hüpotees leidis kinnitust. Õnnelikkus ja rahulolu ei sõltu sellest, kas naine töötab mehelikul või naiselikel erialal. Veel on võrdlusesse lisandunud kolmas grupp: mehed. Saadud tulemustest näeme, et võrreldes naiselikel ja mehelikel erialadel töötavate naiste gruppe meeste grupiga ei esine statistiliselt olulisi erinevusi ka nende vahel. Korrelatsioonid rahulolu ja õnnelikkuse vahel erinevates gruppides on olematud: õnnelikkuse $-0,071$ ja rahulolu puhul $0,029$. Kokkuvõtvalt saame väita, et antud valimi korral ei esine olulisi erinevusi rahulolus ja õnnelikkuses.

Tabel 3

SHS ja SWLS erinevate gruppide keskmiste koond

		N	M	SD
shs	nn	63	20,143	4,614
	nm	55	19,091	4,923
	mm	52	19,385	4,362
swls	nn	63	17,905	3,732
	nm	55	17,655	3,982
	mm	52	18,192	3,515

M-keskmine, SD-standardhälve, N-isikute arv

Tabel 4

SHS ja SWLS statistikute koondtabel

	Levene test				T-test					
	F		sig		t		p		df	
	SHS	SWLS	SHS	SWLS	SHS	SWLS	SHS	SWLS	SHS	SWLS
NN/NM	0,483	0,078	0,488	0,781	1,198	0,352	0,234	0,725	116	116
NN/MM	0,000	0,500	0,994	0,481	0,899	0,422	0,371	0,674	113	113
NM/MM	0,501	0,835	0,481	0,363	0,326	0,739	0,745	0,462	105	105

F-f statistik, Sig.-dispersioonide olulisuse tõenäosus, kui Sig.>0,050, siis dispersioonid ei erine, t-t statistik, p-olulisuse tõenäosus, kui $p \leq 0,050$ siis erinevus on, df – vabadusastmete arv

SWLS testi tulemustest näeme (tabel 3), et rahulolu keskmine skoor eri gruppides jääb 18 punkti ümbrusse, mis on kergelt alla keskmise. Vaatlen, millistes valdkondades on erinevatel gruppidel olulised korrelatsioonid. Rahulolul on keskmine seos töökoha ($0,527$), materiaalse olukorra ($0,601$), sissetuleku ($0,506$), eesmärkide saavutamise ($0,605$) ja elukoha ($0,652$)

vahel. Ülejäänud seosed on nõrgad. Antud tulemused näitavad meile vaid seose olemasolu, aga mitte põhjuslikkust. Saadud tulemustest näeme, et H5 sai osaliselt kinnitust: elukohal on suurim korrelatsioon rahuloluga, samuti perekonnal on keskmine seos.

Tabel 5

Pearsoni korrelatsioonid rahulolu ja valdkondade vahel

	Pearsoni korrelatsioon	p	N
Tervis	0,432	0,000	170
Suhted teiste inimestega	0,400	0,000	170
Enesedistsipliin	0,306	0,000	170
Perekond	0,412	0,000	170
Haridus	0,275	0,000	170
Töökoht	0,527	0,000	170
Materiaalne olukord	0,601	0,000	170
Sissetulek	0,506	0,000	170
Karjäär	0,391	0,000	170
Sõbrad	0,350	0,000	170
Lähedane, romantiline suhe	0,491	0,000	170
Enda eesmärkide saavutamine	0,605	0,000	170
Harrastused, hobid	0,371	0,000	170
Vaba aeg, puhkus	0,374	0,000	170
Elukoht (sh elukeskkond, elutingimused)	0,652	0,000	170

p- statistilise olulisuse nivoo, kui $p \leq 0,050$ siis erinevus on, *N* – isikute arv, korrelatsiooni kordaja tugevus: 0,0-0,2 olematu seos, 0,2-0,4 nõrk seos, 0,4-0,7 keskmine seos, 0,7-0,9 tugev seos, 0,9-1 väga tugev seos (Rowntree 1991)

Tabelist 5 näeme seoste olemasolu erinevate valdkondade ja eluga rahulolu vahel, kuid vaja oleks uurida, milline valdkond ennustab suuremat rahulolu. Ennustusvõime määramiseks tegin regressioonanalüüsi kaasates kõik valdkonnad ja vaadates kordajate olulisuse tõenäosust (tabel 6). Selgus, et eluga rahulolu mõjutavad olulisel määral elukoht, eesmärkide saavutamine, materiaalne olukord, suhe, töökoht, karjäär ja tervis ($p < 0,050$). Enim mõjutavad elukoht ja eesmärkide saavutamine eluga rahulolu. Perekond ei ole statistiliselt olulise ennustusvõimega.

Tabel 6

Eluga rahulolu mõjutavate valdkondade regressiooni koefitsendid.

	B	SE	Beta	p
	2,887	1,375		0,037
Tervis	0,540	0,231	0,132	0,021
Suhted teiste inimestega	0,169	0,297	0,037	0,571
Enesedistsipliin	-0,136	0,215	-0,036	0,529
Perekond	0,440	0,226	0,111	0,053
Haridus	-0,081	0,238	-0,019	0,733
Töökoht	0,757	0,242	0,195	0,002
Materiaalne olukord	0,782	0,279	0,225	0,006
Sissetulek	0,055	0,235	0,017	0,817
Karjäär	-0,672	0,266	-0,158	0,013
Sõbrad	-0,614	0,291	-0,130	0,036
Lähedane, romantiline suhe	0,485	0,163	0,178	0,004
Enda eesmärkide saavutamine	1,052	0,295	0,248	0,000
Harrastused, hobiaid	0,386	0,232	0,095	0,098
Vaba aeg, puhkus	-0,243	0,198	-0,072	0,221
Elukoht (sh elukeskkond, elutingimused)	1,137	0,229	0,308	0,000

Sõltuv muutuja SWLS- eluga rahulolu,

p-kordajate oluline tõenäosus, kui $p \leq 0,050$ siis erinevus on, B – standardiseerimata regressiooni mudeli kordaja, SE-kordajate standardviga, Beta – standardiseeritud kordaja

Väärtuste erinevuste olemasolu tuvastamiseks tegin „One Way ANOVA“, mille tulemustest selgus, et statistiliselt olulised erinevused esinevad järgmistes väärtustes: Konformsus ($p=0,004$), Heasoovlikkus ($p=0,014$) ja Võim ($p=0,018$). Täpsustamiseks milliste gruppide vahel täpselt erinevused esinevad analüüsisin grappe kahekaupa ja kasutasin „Independent samples T-testi“ ning PVQ testi, väärtuste keskmiste statistiliste erinevuste tulemused koondasin tabelisse 7. Kuuenda hüpoteesi väide, et NM ja MM gruppi väärtused on sarnased Võimu ja Saavutuse osas, leidis osaliselt kinnitust. Võimu osas statistilisi erinevusi ei esine ($p=0,253 > 0,05$). Saavutuse osas esineb statistiliselt oluline erinevus. Vastavalt Levene testile $\text{Sig} = 0,684 > 0,05$, seega dispersioonid ei erine ning T-testi tulemustest näeme, et $p=0,048 < 0,05$. Tulemuste alusel saan väita, et mehelikel erialadel töötavate naiste ja meeste grupil esinevad statistiliselt olulised erinevused Saavutuse osas. Tähelepanu äratas, et ANOVA ei näidanud statistilist erinevust gruppide vahel ($p=0,062$), kuid võrreldes grappe kahekaupa selgus, et NM/MM ja NN/NM gruppide vahel on statistiliselt olulised erinevused.

Tabel 7

PVQ testi väärtuste keskmiste statistilised erinevused

		Levene test		T-test		
		F	Sig	t	p	df
turvalisus	NM/M	2,066	0,154	0,943	0,348	105,000
	NN/NM	2,483	0,118	-1,809	0,073	116,000
	NN/MM	0,016	0,899	-0,925	0,357	113,000
konformsus	NM/MM	2,780	0,098	1,620	0,108	105,000
	NN/NM	4,540	0,035	1,534	0,128	97,266
	NN/MM	0,110	0,741	3,785	0,000	113,000
traditsioon	NM/MM	2,775	0,099	0,040	0,968	105,000
	NN/NM	0,662	0,417	-0,571	0,569	116,000
	NN/MM	8,828	0,004	-0,489	0,640	89,973
heasoovlikkus	NM/MM	0,009	0,925	-0,987	0,326	105,000
	NN/NM	1,432	0,234	-1,860	0,065	116,000
	NN/MM	2,064	0,154	-3,081	0,003	113,000
kõikehaaravus	NM/MM	0,445	0,506	-0,362	0,718	105,000
	NN/NM	0,002	0,966	0,198	0,843	116,000
	NN/MM	0,611	0,436	-0,197	0,844	113,000
enesemääratlus	NM/MM	1,805	0,182	0,212	0,833	105,000
	NN/NM	1,576	0,212	0,159	0,874	116,000
	NN/MM	0,118	0,731	0,424	0,672	113,000
stimulatsioon	NM/MM	3,078	0,082	-1,197	0,234	105,000
	NN/NM	5,824	0,017	0,194	0,846	96,075
	NN/MM	0,694	0,407	-1,276	0,204	113,000
hedonism	NM/MM	7,543	0,007	0,753	0,454	95,293
	NN/NM	11,761	0,001	-1,848	0,068	91,257
	NN/MM	0,526	0,470	-1,353	0,179	113,000
saavutus	NM/MM	0,167	0,684	-2,002	0,048	105,000
	NN/NM	1,736	0,190	2,075	0,040	116,000
	NN/MM	0,669	0,415	-0,159	0,874	113,000
võim	NM/MM	0,536	0,466	1,149	0,253	105,000
	NN/NM	1,124	0,291	1,691	0,094	116,000
	NN/MM	3,938	0,050	2,686	0,005	90,186

Sig.-dispersioonide olulisuse tõenäosus, kui Sig.>0,050, siis dispersioonid ei erine, t-t statistik, p-olulisuse tõenäosus, kui p<= 0,050 siis erinevus on, df – vabadusastmete arv

ARUTELU JA JÄRELDUSED

Mehelikel erialadel töötavate naiste mehelikkuse ja naiselikkuse täpsemaks uurimiseks püstitasin kolm hüpoteesi. Esimese hüpoteesi kontrollimisel selgus, et mehelikel erialadel töötavad naised on oluliselt maskuliinsemad kui naiselikel erialadel töötavad naised. Saadud tulemused kinnitavad uuringutest leitud stereotüüpset eeldust, et isik, kes valib eriala, mis evib enam vastavalt naiselikke või mehelikke omadusi, omab neid ka ise (Clow et al., 2014; Barth et al., 2015). Siinkohal on huvitav märkida, et seminaritöös (Veiler, 2012) maskuliinsuses olulist erinevust ei esinenud, kuigi kerge kallutatus maskuliinsusele oli. Antud erinevuse tulemustes võis põhjustada NN (N=60) ja NM (N=40) gruppide suuruste erinevus. Oluline erinevus maskuliinsuses on seotud ka Leino (2011) poolt mainitud faktis, et alates 90ndatest on tüdrukute käitumine muutunud oluliselt maskuliinsemaks. Minu püstitatud teine hüpotees ei leidnud kinnitust, et naiselikel erialadel töötavate naiste ja mehelikel erialadel töötavate naiste mõõdetud feminiinsuse erinevus ei ole statistiliselt oluline. Kolmanda hüpoteesi kohaselt eeldasin, et naiselikel erialadel töötavad naised peavad ennast oluliselt naiselikumaks, kui mehelikel erialadel töötavad naised. Tulemustest selgus, et kolmas hüpotees leidis kinnitust: naiselikel erialadel töötavad naised hindasid ennast oluliselt naiselikumateks kui mehelikel erialadel töötavad naised. Kokkuvõtvalt näitasid tulemused et, mehelikel erialadel töötavad naised on oluliselt maskuliinsemad ja naiselikel erialadel töötavad naised feminiinsemad nii mõõdetuna kui enesehinnangust lähtuvalt. Leitud erinevus võib olla seotud sotsiaalse rolli teooriaga, mille kohaselt teatud ametid nõuavad enam naiselikke või mehelikke omadusi (Wilbourn & Kee, 2010).

Neljanda hüpoteesi kohaselt oletasin, et peale huvitava eriala omandamist ei esine soost ega valikust tulenevalt erinevusi subjektiivses õnnelikkuses ja eluga rahulolus. Tulemused kinnitasid minu eeldust, mis võib olla põhjendatud asjaoluga, et uuringus osalenud isikud olid teinud pingutusi omandamiseks neile meeldivat eriala. Osalenud raporteerisid kõrgema hariduse olemasolu või kraadi omamist. Konkreetse valimi puhul saan väita, et olulist erinevust subjektiivses õnnelikkuses ja eluga rahulolus ei esinenud. Kuna sooline ebavõrdne kohtlemine leiab aset põhiliselt tööl ja pereelus (Giele, 2006), siis saadud tulemused on julgustavad. Eriti hea on märkida, et uuringus osalenute tulemused on sarnased, seega võib märkida, et sooga mitteühilduva eriala valik ei põhjusta stressi. Kuigi Jacobs et al (2010) mainisid oma artiklis, et kõrge stressitase iseloomustas naisi, kes töötasid sooga mitteühilduval erialal. Lisaks märkisid autorid, et lihtsamatel töökohtadel on stressitase madalam. Kuna minu uuringus osalesid just kõrgema haridusega katseisikud, siis tulemus on eriti rõõmustav.

Subjektiivset rahulolu mõjutavad mitmed valdkonnad. Hüpoteesi kohaselt eeldasin, et enim mõjutavad rahulolu elukoht ja perekond. Antud tulemustest selgus, et elukoht ja perekond mõjutavad tõesti rahulolu, kuid mitte ainult. Olulist rolli mängivad ka materiaalne olukord, sissetulek ja töökoht. Kahjuks tuleb märkida, et SWLS keskmised skoorid jäid kergelt alla keskmise, mis viitab mõningate probleemide esinemisele erinevates valdkondades (Diener, 2006). Rahulolu ja sissetulekute oluline seos võib olla tingitud raha tähtsast rollist meie ühiskonnas. Kogu eksistents toimib nagu selle ümber, kas on piisavalt raha, et hüvesid osta. Muidugi võib sissetuleku suurem seos rahuloluga olla tingitud ka asjaolust, et antud valim koosnes kõrgharidust omavatest isikutest, mis omakorda tagavad parema töökoha ning sissetuleku. Elukoha ja perekonna olulisusest rääkides ei tasu jätta tähelepanuta fakti, et üldjuhul loetakse neid naiselikeks valdkondadeks. Minu uurimuses lugesid neid oluliseks ka mehed. Seega võiks täheldada meeste stereotüüpse lähenemise muutust. Naiste mõlemas grupis olid olulised sissetulek ja kodu, millele viitas juba Barth et al (2015) oma uuringus, milles autorid rõhutasid, et naised tegid oma valikuid lähtudes sellest, kas see tagas neile hea sissetuleku ja oli peresõbralik (Barth et al., 2015).

Väärtused on universaalsed kõigile, kuid samas on märgitud nende hindamisel soolisi erinevusi. Minu uurimuses ilmnemine gruppidevahelised olulised erinevused kolme väärtuse osas: Konformsus, Heasoovlikkus ja Võim. Nimetatud väärtustest Võimu peetakse pigem mehelikuks väärtuseks (Schwartz, 2005). Hüpoteesi kohaselt eeldasin, et mehelikel erialadel töötavad naised ja mehed peavad mõlemad Võimu oluliseks. Uurimustulemused kinnitasid nimetatud väidet, mis võib olla tingitud asjaolust, et mehelikel erialadel töötavate naiste grupi naised on mehelikumad, kui naiselikel erialadel töötavate naiste grupi naised ja hindavad meestega sarnasemaid väärtusi. Võimu hindamisel esinesid olulised erinevused naiselikel erialadel töötavate naiste ja meeste vahel.

Heasoovlikkust peetakse pigem naissoole omaseks (Schwartz, 2005), mille tõttu tundub loogiline gruppidevahelise erinevuse esinemine antud väärtuse hindamisel. Täpsemalt uurides näeme, et statistiliselt oluline erinevus esineb NN ja MM grupi vahel, mis võib olla soost sõltuv erinevus. Konformsus on niiõelda sootu väärtus (Schwartz, 2005), mistõttu erinevus naiselikel erialadel töötavate naiste ja meeste vahel on pigem seotud katseisikute isiklike eelistustega. Erinevus võib olla seotud konkreetse vastaja sooviga tegutseda kooskõlas kehtivate normidega ning heade suhete hoidmise oskusest, sest Konformsus on motiveeriv eesmärk nende suunamiseks (Schwartz et al., 2001).

Viimase hüpoteesi väide Saavutuse osas kinnitust ei leidnud, sest mehelikel erialadel töötavate naiste ja meeste grupil esinevad statistiliselt olulised erinevused Saavutuse osas.

Saavutus on mehelike väärtuste hulgas ja seega võiks öelda, et antud valimi juures leidis kinnitust sooline erinevus Saavutuse osas (Schwartz, 2005). Huvitav on märkida, et ANOVA ei näidanud statistilist erinevust gruppide vahel. Gruppe kahekaupa võrreldes selgus tulemustest, et naiselikel erialadel töötavate naiste ja meeste vahel erinevust ei esinenud, mille põhjuseks on ilmselt NN grupi isikute suurem pingutus edu saavutamisel. Loomulikult võib antud tulemus olla anomaalia, mis teistsuguse NM grupi puhul kinnitust ei leia.

Kokkuvõtvalt võiksin märkida, et püstitatud eesmärk uurida mehelikel erialadel töötavate naiste erinevusi ja sarnasusi sooga sobival erialal töötavate meeste ja naistega sai täidetud. Tulemustest selgus, et erinevusi on vähem kui võiks arvata. Avatud maailmas on võimalusi õppida ja omandada just südamelähedane eriala ning jõuda püstitatud eesmärgini. Siinkohal tasuks märkida, et ei tohi lasta ennast segada soo stereotüüpsetest uskumustest, mis võivad meid alateadlikult mõjutada (Oswald 2008). Antud uurimusest selgus, et tulemusteni jõuavad sarnasemaid väärtusi eelistavad isikud sõltumata soost. Me kõik oleme erinevad, mõni mehelikum mõni naiselikum olenemata soost ja minu uurimuse tulemused annavad lootust kõigile eesmärgini jõudmisel.

Kitsendused

Magistritöös saadud tulemusi ei saa kindlasti laiendada kogu populatsioonile, sest antud uurimuses osalesid kõrgharidusega katseisikud, kes töötavad õpitud erialal. Tulemused võivad olla stereotüüpidele sarnasemad uurides madalama haridusega valimit, aga ei pruugi. Üks suund, mida tasuks uurida on mehed, sest mitmete uurijate tulemustest on näha, et mehed on rigiidsemad soostereotüüpidest kinnipidamisel (Allen & Smith, 2010; Adachi, 2013; Barth et al., 2015).

KASUTATUD KIRJANDUS

- Adachi T. (2013). Occupational Gender Stereotypes: Is the Ratio of Women to Men a Powerful Determinant? *Psychological Reports: Sociocultural Issues in Psychology*, 112(2), 640-650.
- Allen J.; Smith J.L.(2010). The Influence of Sexuality Stereotypes on Men's Experience of Gender-Role Incongruence. *Psychology of Men & Masculinity*, 2010, Vol. ●●, No. ●, 000–000 1524-9220
- Barth J.M.; Guadagno R.E.; Rice L.; Eno C.A.; Minney J. A.; The Alabama STEM Education Research Team. (2015). Untangling Life Goals and Occupational Stereotypes in Men's and Women's Career Interest. *Springer Science+Business Media*, 73, 502–518
- Bem, S.L.; Lewis, S.A. (1975). Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology Volume 31(4)*, 634-643
- Bem, S.L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Signs*, 8, 598-616
- Clow K.A. ; Ricciardelli R.; Bartfay W.J. (2014). Attitudes and Stereotypes of Male and Female Nurses:The Influence of Social Roles and Ambivalent Sexism. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 46(3), 446–455
- Diener, E.; Emmons, R.A.; Larsen, R.J.; Griffin,S. (2006). Satisfaction With Life Scale. *Public Domain*
- Frauendorfer D.; Schmid Mast M.(2013). Hiring Gender-Occupation Incongruent Applicants The Positive Impact of Recruiter Interpersonal Sensitivity. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4):182–188
- Giele, J. Z. (2006). The Changing Gender Contract as the Engine of Work-and-Family. Policies *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2), 115 – 128
- Hodgins, D. C.; Kalin, R. (1985). Reducing sex bias in judgements of occupational suitability by the provision of sex typed personality information. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 17(4), 346-358.
- Jacobs, P. A.; Tytherleigh, M. Y.; Webb, Ch.; Cooper, C. L. (2010). Breaking the Mold: The Impact of Working in a Gender-Congruent Versus Gender-Incongruent Role on Self-Reported Sources of Stress, Organizational Commitment, and Health in U.K. Universities. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 21–37
- Keller A.C.; Meier L.L.; Gross S.; Semmer N.K. (2015). Gender differences in the association of a high quality job and self-esteem over time: A multiwave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 113–125,
- Kunda, Z., Spencer, S. J. (2003). When do stereotypes come to mind and when do they color judgment? A goal-based theoretical framework for stereotype activation and application. *Psychological Bulletin*, 129, 522–544.
- Leino, M. (2011). „Uued tüdrukud“ - juhus või trend. Sissejuhatus soouuringutesse. *Tartu Ülikooli Kirjastus*, 273-279
- Lobek T.E.; Shavit T. (1997). Targets'and perceivers'occupation and gender as determinants of social judgements. *Social Behavior and personality* 1997, 25(4), 339-344
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155.
- Miller L.; Budd J., (1999). The Development of Occupational Sex-role Stereotypes, Occupational Preferences and Academic Subject Preferences in Children at Ages 8, 12 and 16. *Educational Psychology*, 19(1), 1999
- Oswald D.L. (2008). Gender Stereotypes and Women's Reports of Liking and Ability in Traditionally Masculine and Feminine Occupations. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 196–203.

- Pavot, W.; Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172
- Rudman L.A.; Phelan J.E. (2010). The Effect of Priming Gender Roles on Women's Implicit Gender Beliefs and Career Aspirations. *Social Psychology*, 41(3), 192-202
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65
- Schwartz, S.H.; Melech, G.; Lehmann, A.; Burgess, S.; Harris, M.; Owens, V. (2001). Extending the Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values With A Different Method of Measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 32(5), 519-542
- Schwartz, S.H.; Rubel, T. (2005). Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*. 89(6), 1010-1028
- Schwartz, S.H.; Rubel-Lifshitz, T. (2009). Cross-National Variation in Sex Differences in Values: Effects of Gender Equality. *Journal of Personality and Social Psychology*. 97(1), 171-185
- Seem S.R.; Clark M. D. (2006). Healthy Women, Healthy Men, and Healthy Adults: An Evaluation of Gender Role Stereotypes in the Twenty-first Century. *Springer Science + Business Media*, 55, 247-258
- Statistikaameti koduleht "TT0251: PALGATÖÖTAJAD SOO JA TEGEVUSALA (EMTAK 2008) JÄRGI".
- Veiler, A (2012). Meeste valdkonnas töötavatel naistel on saavutatud üle suurem rahulolu kui naiste erialadel töötavatel naistel. *TÜ seminaritöö*
- White M. J.; White G.B. (2006). Implicit and Explicit Occupational Gender Stereotypes *Springer Science + Business Media*, 55:259-266
- Wilbourn M.P.; Kee D.W.(2010). Henry the Nurse is a Doctor Too: Implicitly Examining Children's Gender Stereotypes for Male and Female Occupational Roles. *Springer Science+Business Media, LLC* 62, 670-683
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128, 699-727.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Anu Veiler,

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Kas mehelikke erialasid eelistavad naised on sarnasemad mehelikel erialadel töötavate meeste või naiselikel erialadel töötavate naistega?

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on _____,
(juhendaja nimi)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **02.06.2016**